

набором знаний, умений и навыков, но и жизненным опытом, психологическими и психическими характеристиками, которые следует принимать во внимание. Например, важно изучить мотивацию человека в получении определенной информации или физиологические особенности, что снизит потерю в усвоении знаний к минимуму.

2. Ключевую роль играет осознанность – взрослый человек знает зачем он получает ту или иную информацию, и в соответствии с этим может как вовлекаться в образовательный процесс, так и выпадать из него. Взрослый человек актуализирует полученные знания, систематизирует их и может дать им оценку, что позволяет ему расставлять приоритеты в важности определенных знаний и отсутствии необходимости в других. Данная особенность коррелируется с другой определенной особенностью обучения – жизненный опыт. Взрослый включается в образовательный процесс при условии реализации определенных целей, ориентированных на выполнение социальных ролей или совершенствование личности. Не стоит забывать, что личный опыт взрослого человека может выступать триггером. Тем не менее, опыт может позволить перейти к анализу и построению новой теоретической концепции, что повлечет за собой применение полученных знаний на практике и новый виток осмысления [2, с. 78].

3. Исходя из этого, возникает ведущая особенность – желание учиться практически применимым знаниям, которые помогут в достижении цели. Одним из основных факторов в получении дополнительного образования или повышения компетенций играет трудовая деятельность. Данный фактор служит определенным мотиватором, способным определять усилия, затрачиваемые на овладение знаниями. Согласно данной особенности, обучение взрослых должно быть практико-ориентированным, соответствующим всем запросам обучающихся.

Таким образом, в вопросах обучения взрослых необходимо учитывать множество психофизиологических и социальных аспектов: создавать возможности для личностного включения в обучение, концентрироваться на профессиональных целях и задачах, связывать результаты обучения с профессиональной деятельностью, широко применять практические формы обучения, учитывать профессиональные и личные особенности.

#### Список литературы

1. *Ананьев Б.Г.* Избранные психологические труды. В 2-х т. Т. 1 М. Педагогика, 1980. С. 89-95.
2. *Громкова М.Т.* Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 495 с.
3. *Кулюткин Ю.Н.* Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1985. 128 с.
4. Как пандемия изменила онлайн-образование и на кого пойти учиться в 2021 году. Режим доступа: <https://www.seonews.ru/analytics/kak-pandemiya-izmenila-onlayn-obrazovanie-i-na-kogo-poyti-uchitsya-v-2021-godu>
5. Особенности дополнительного образования взрослых. Режим доступа: <http://works.tarefer.ru/64/100284/index.html>
6. Особенности обучения взрослых. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/osobennosti-obucheniya-vzroslyh>

УДК 378.1

*Е.Е. Герасимова, Е.И. Чучкалова  
Е.Е. Gerasimova, E.I. Chuchkalova*

**Российский государственный профессионально-педагогический университет  
Екатеринбург, Россия  
Russian State Vocational Pedagogical University  
Ekaterinburg, Russia  
iksigre96@mail.ru**

#### **ЦЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНЕРА В БИЗНЕС-ТРЕНИНГЕ THE VALUES OF A CORPORATE TRAINER IN BUSINESS TRAINING**

**Аннотация.** В статье рассматриваются компетенции бизнес-тренера учебного центра компании для успешного осуществления своей деятельности в соответствии с поставленными задачами; названы ценности, которых необходимо придерживаться корпоративному тренеру при проведении обучения.

**Abstract.** The article discusses the position of a business coach in relation to the participants of the training. The values that a corporate coach must adhere to when conducting training are named.

**Ключевые слова:** бизнес-тренер, компетенции, ценности.

**Keywords:** business coach, competencies, values.

Тренинг как инструмент решения задач успешной деятельности компании направлен на отработку навыков работников, обновление техник и технологий, развитие компетенций в целом. Целью выступает изменение организационного поведения и способа действия участников в профессиональной деятельности ради реализации конкретных целей и стратегий компании в текущих условиях [1].

Логическая структура целей и задач бизнес-тренинга может быть представлена следующими компонентами: актуальная цель и стратегия бизнеса; цель тренинга; задачи тренинга; реализация конкретной программы тренинга, направленной на решение обозначенных выше целей и задач.

Для достижения необходимого результата бизнес-тренер должен обладать двумя ключевыми особенностями:

профессиональной позицией тренера, которая выражается в отношении к аудитории и тренингу через действия тренерские действия [1];

компетенциями тренера.

Так как деятельность бизнес-тренера связана с развитием других людей, то тренер сам должен демонстрировать в своих действиях определенные ценности. В ином случае он будет выглядеть неконгруэнтно [1], т.е. его слова будут расходиться с действиями, и участники обучения не смогут ему верить. Ключевыми профессиональными ценностями бизнес-тренера выступают:

1) ценность развития. Если тренер остановился в своем профессиональном росте, не старается осмысливать собственную деятельность и постоянно улучшать используемые методы, то он не сможет требовать изменения действий участников;

2) ориентация на результат. Цель бизнес-тренера – не провести обучение как таковое, а достичь конкретных результатов по решению бизнес-задач компании;

3) ценность личности, вера в способности человека. Любые изменения всегда связаны с преодолением себя. Если тренер будет демонстрировать недоверительное отношение к участникам, их способность быть лучше и эффективней, то ему будет сложно мотивировать их к изменениям [2];

4) открытость, честность и уважение. Без данных ценностей невозможно создать эффективную коммуникацию и благоприятную комфортную рабочую атмосферу. Открытость предполагает внимание к мнениям участников, стремление понять их позицию, видение и точку зрения. Уважение означает признание за другим человеком права на собственную точку зрения и выбор действий. Уважительное отношение – всегда позиция «равного», отношения формата «взрослый – взрослый» [1];

В своей работе бизнес-тренеру стоит обращать внимание и не допускать следующих ситуаций.

1. Считать, что тренер обладает неким важным знанием, которое нужно донести до участников, при этом не учитывая ситуацию, интересы, цели и задачи самих обучающихся. В таких случаях тренер будет навязывать участникам свой материал, появляется риск стать неситуативным. Чтобы избежать подобной ошибки, тренеру всегда необходимо проводить связь с практикой и рабочей действительностью обучающихся.

2. Оценивать участников. Если тренер делит обучающихся на «хороших» и «плохих», то он тем самым создает проблемные ситуации. Побочный эффект такого отношения – эмоции по отношению к участникам тренинга, в том числе негативные. Это скажется на невербальном поведении тренера, на атмосфере самого тренинга, и в конечном итоге приведет к снижению эффективности учебного мероприятия.

3. Формировать предварительное мнение и сразу действовать на основе предположений, не проверяя их. Это могут быть гипотезы о различных продуктах, ситуациях и ином. Чтобы быть ситуативным, тренеру необходимо делать выводы только на основании проверенных фактов, происходящих на тренинге в моменте, а не опираться на допущения, сделанные на основании своего предыдущего опыта или навязанные информационной средой.

4. Выделять из группы определенных участников, уделять внимание не всей группе, а отдельным ее членам. Бизнес-тренер должен всегда помнить о задаче тренинга, и работать со всей аудиторией в целом.

5. Не обновлять знание материала. Тренер всегда должен быть в курсе текущей ситуации в предметной области и постоянно обновлять содержание своих тренингов.

Для руководства учебного центра важны компетенции, в соответствии с которыми осуществляется гармоничное развитие и совершенствование самого тренерского состава. Можно выделить три группы компетенций:

навыки управления содержанием тренинга. Включает в себя следующие подкомпетенции: содержательно верно излагает материал; выдерживает логику и структуру программы; владеет предлагаемыми инструментами и техниками;

навыки презентации: владеет навыками невербальной коммуникации; владеет навыками паравербальной коммуникации; эффективно организует пространство тренинга; использует дополнительные средства обучения;

навыки управления группой: владеет техниками работы с группой; контролирует настроение группы; анализирует активности и дает обратную связь; справляется с возражениями.

Правильно организованное тренинговое обучение работников компании во многом определяет успешность кадровой политики, развитие трудового потенциала, эффективность деятельности предприятия. Для обеспечения целесообразного обучающего процесса тренер должен четко осознавать личные и корпоративные ценности и находится в процессе непрерывного саморазвития.

#### Список литературы

1. Григорьев Д.А. Бизнес-тренинг: как это делается. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 288 с.
2. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. СПб.: Питер, 2006. 224 с.

УДК 372.881.581

*П.В. Гибкий, А.Н. Гордей*  
*P.V. Flexible, A.N. Gordey*

**Минский государственный лингвистический университет**  
**Минск, Беларусь**  
**Minsk State Linguistic University**  
**Minsk, Belarus**  
**pavel.gibkiy@bk.ru**

### **ОБУЧЕНИЕ МЕТАСЕМАНТИКЕ И КОМБИНАТОРИКЕ ПОЛУСУФФИКСА 了 (le) В РАМКАХ ИЗУЧЕНИЯ ВРЕМЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В КИТАЙСКОМ ЯЗЫКЕ** **LEARNING IN METASEMANTICS AND COMBINATORICS OF THE HALF-SUFFIX 了 (le) IN THE FRAMEWORK OF THE STUDY OF TIME RELATIONSHIPS IN THE CHINESE LANGUAGE**

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы обучения грамматике китайского языка с позиций комбинаторной семантики, в частности, изучение метасемантики и комбинаторики полусуффиксов 了 (le) на занятии «Эффект временных отношений в китайском языке».

**Annotation.** The article deals with the issues of teaching the grammar of the Chinese language from the standpoint of combinatorial semantics, in particular, the study of metasemantics and combinatorics of the semi-suffixes 了 (le) in the lesson "The effect of tense relations in the Chinese language".

**Ключевые слова:** обучение, китайский язык, грамматика, временные отношения, комбинаторная семантика, комбинаторика, метасемантика, полусуффикс 了 (le).

**Keywords:** learning, Chinese language, grammar, temporal relations, combinatorial semantics, combinatorics, metasemantics, semi-suffix 了 (le).

Актуальность изучения временных отношений в китайском языке определена тремя факторами. Во-первых, растет интерес к китайскому языку, что побуждает самых разных специалистов в области языка и не только к его изучению. Во-вторых, научное изучение грамматики китайского языка началось сравнительно недавно. По словам С. Е. Яхонтова, «... подробное научное исследование грамматики современного китайского языка начинается ... в XX в» [11, с. 5]. Во-третьих, ни лингвистические, ни методические аспекты преподавания